

19. Wahlperiode

## **Schriftliche Anfrage**

**des Abgeordneten Björn Matthias Jotzo (FDP)**

vom 15. Februar 2023 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 21. Februar 2023)

zum Thema:

**Strategische Ansätze der Polizei Berlin im Umfeld eines Arbeitnehmermarktes**

und **Antwort** vom 10. März 2023 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 13. März 2023)

Herrn Abgeordneten Björn Matthias Jotzo (FDP)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Antwort

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/14907

vom 15. Februar 2023

über Strategische Ansätze der Polizei Berlin im Umfeld eines Arbeitnehmermarktes

---

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Wie viele Stellen für Neueinstellungen des mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienstes gab es in den Jahren 2018 bis 2022. Bitte nach Jahren und Laufbahn aufschlüsseln.
2. Wie viele Stellen für Neueinstellungen des mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienstes sind in den Jahren 2023 und 2024 geplant? Bitte nach Jahren und Laufbahn aufschlüsseln.

Zu 1. und 2.:

Für die Jahre 2018 bis 2022 standen für Neueinstellungen in der Polizei Berlin pro Jahr 624 Ausbildungspositionen für die Laufbahn des mittleren sowie 600 für die Laufbahn des gehobenen Polizeivollzugsdienstes zur Verfügung. Für die Jahre 2023 und 2024 wird in der Polizei Berlin ebenfalls mit dieser Größenordnung geplant.

Bis zum Jahr 2019 teilten sich die 600 Ausbildungspositionen für die Laufbahn des gehobenen Polizeivollzugsdienstes in 180 für die Kriminal- und 420 für die Schutzpolizei auf.

Ab 2020 teilen sich die Ausbildungspositionen in 210 für die Kriminal- und 390 für die Schutzpolizei auf.

3. Wie viele Neueinstellungen des mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienstes gab es in den Jahren 2018 bis 2022? Bitte nach Jahren und Laufbahn aufschlüsseln.

Zu 3.:

Die Einstellungszahlen für die Ausbildung und das Studium der Jahre 2018 bis 2022 sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Jahr	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	
		Schutzpolizei	Kriminalpolizei
2018	596	421	180
2019	594	405	180
2020	562	351	210
2021	572	377	210
2022	593	335	210

Quelle: interne Datenerhebung Direktion Zentraler Service Personal (Dir ZS Pers), Stand: 24. Februar 2023

4. Wie viele Bewerbende bewarben sich in den Jahren 2018 bis 2023 auf freie Stellen für die Neueinstellungen des mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienstes? Bitte nach Jahren und Laufbahn aufschlüsseln

Zu 4.:

Für die Jahre 2018 bis 2022 stellen sich die Bewerbungszahlen wie folgt dar:

Jahr	mittlerer Dienst	gehobener Dienst	
		Schutzpolizei	Kriminalpolizei
2018	8.426	2.443	4.599
2019	6.813	2.016	3.836
2020	6.356	1.909	3.178
2021	5.903	1.706	3.247
2022	6.016	1.553	3.093

Quelle: Dir ZS Pers C 22, Stand: 24. Februar 2023

Für das laufende Jahr 2023 liegen der Polizei Berlin keine abschließenden Zahlen vor.

5. Den Medien ist aktuell zu entnehmen, dass die Anzahl der Bewerbenden auf Ausbildungs- und Studienplätze bei der Polizei Berlin kontinuierlich abnimmt. Welche Gründe erkennt die Polizei Berlin für diesen Trend? Welche strategischen Maßnahmen wurden bereits getroffen, um diesem Trend entgegenzuwirken und was für Maßnahmen sind zukünftig geplant? Werden die eigenen Maßnahmen evaluiert? Falls ja, wie?

Zu 5.:

Der festzustellende Rückgang der Bewerbendenanzahl ist auf unterschiedliche Faktoren zurückzuführen und betrifft nicht nur die Polizei Berlin, sondern nahezu alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Nach deutlichem Absinken der Schulabgangszahlen stagnieren diese nun schon seit mehreren Jahren, insbesondere im Bereich der relevanten Schulabschlüsse MSA und Abitur/Hochschulreife, auf niedrigem Niveau. Erst ab ca. 2030 ist wieder mit einem spürbaren Anstieg der Zahlen der Schulabgehenden mit Abschluss zu rechnen. Demzufolge besteht seit einigen Jahren ein stetig steigender Konkurrenzdruck, da eine Vielzahl von Behörden und Unternehmen bei der Personalgewinnung die im Wesentlichen gleichen Zielgruppen ansprechen. Gerade in Berlin ist die Konkurrenz zu anderen großen Arbeitgebenden, wie den zahlreichen hier ansässigen Bundesbehörden und der Bundespolizei, besonders groß.

Um die Anzahl der Bewerbenden auf Ausbildungs- und Studienplätze bei der Polizei Berlin zu erhöhen, hat die Polizei Berlin u. a. folgende strategische Maßnahmen umgesetzt:

a) Im Themenfeld Recruiting analog:

- Berufsberatung / Berufsinformation durch hauptamtliche Berufsberaterinnen/-berater in unterschiedlichen Formaten und an wechselnden Orten, u.a.:
  - bei Fachmessen (u.a. Einstieg, Vocatium, Stuzubi, Barlag Jobmesse, YOU; je nach Messeformat mit "Mitmach-Angeboten" und Azubi-Vorführungen)
  - in zahlreichen Oberschulen in Berlin und dem Berliner Umland
  - im Berufsinformationszentrum der Polizei Berlin
  - bei der Agentur für Arbeit/ Berufsinformationszentrum (auch Info-Veranstaltung für Mitarbeitende der Arbeitsvermittlung)
  - bei Bildungsorganisationen (z. B. beim Kooperationspartner Bildungswerk in Kreuzberg) / Netzwerken zur Berufsorientierung
  - im Rahmen von behörden- oder landesweiten Aktionstagen, z. B. dem Girls' Day, Tagen der offenen Tür bei Polizei und Feuerwehr, Aktionstagen zahlreicher Polizeidienststellen u.ä.
  - Teilnahme an/ im Umfeld von Sportveranstaltungen und Informationsvermittlung/ Werbung über den Landesportbund (Newsletter an Sportvereine, Trainerinnen und Trainern)
  - in Einkaufszentren anlässlich von Ausbildungs-/ Berufsinfo-Tagen, „Blaulicht-Meile“ etc.
  - nach Ankündigung in verschiedenen Polizeiabschnitten („Beratung vor Ort/im Kiez“) und im gemeinsamen Einsatz mit den sog. „Mobilen Wachen“
  - saisonal: in Schwimmbädern

(dabei Einsatz diverser Werbemittel, wie Flyer unterschiedlicher Formate und Inhalte, Werbeplakate/-banner, Streuartikel, Leuchtwandaufsteller, Beachflags, Fotoaufsteller)

- Schulmarketing:
  - regelmäßige Anzeigenschaltung in einem Schülerkalender (regionale Ausgaben für Berlin und Brandenburg), der bei der Suche nach passenden Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten unterstützt
  - digitale Präsenz durch wechselnde Anzeigenschaltungen in der Schul-App „scoolio“, mit der Schüler/-innen ihren Schulalltag, ihre Hausaufgaben etc. organisieren oder sich auch in Chats austauschen, Nachhilfe u.ä. finden können
  - Online-Präsenz und Vermarktung der beruflichen Einstiegsmöglichkeiten der Polizei Berlin an Schulen über die Plattform <https://www.deinerstertag.de/unternehmen/polizei-berlin/> (kostenloses Verleihsystem für sog. „Medienboxen“, 360-Grad virtual reality-Film zur Polizeiausbildung und Kurzspots zu den Ausbildungs- / Studienmöglichkeiten)
- Praktikantinnen- und Praktikantenbindung:
  - Infoveranstaltungen zum Bewerbungs- und Auswahlverfahren für Schulpraktikantinnen und -praktikanten
  - Durchführung von sog. Erlebnistagen für ehemalige Praktikantinnen/Praktikanten mit diversen Stationen (Absolvieren des Sporttests, Spurensicherung, Wettkampf Anlegen/ Anziehen von Ausrüstungsgegenständen)
- Kooperation mit dem Beratungsnetzwerk *Queraufstieg* für Studienaussteigende (Veröffentlichung von Interviews entsprechender Polizeidienstkräfte auf der Internetseite des Trägers, um auch lebensältere Bewerbende anzusprechen.)
- Radiowerbung:
  - Spots mit Bewerbungsaufrufen
  - Interviews mit Berufsberatenden der Polizei
- Sichtbarkeit in der Stadt:
  - Werbung ÖPNV (Hintergleisplakate, Werbeanzeigen im Berliner Fenster der U-Bahnen)
  - dauerhafte großformatige Bannerwerbung an polizeieigenen Objekten/ Liegenschaften
- Konkrete Unterstützungsangebote:
  - Wohnungsfürsorge (Unterstützung bei der Wohnungssuche, Vermittlung von Appartements auf Zeit für die Ausbildungs-/Studiendauer in polizeieigenen oder in Kooperation betriebenen Liegenschaften, Errichtung von 164 Apartmentwohnungen in der Provinzstraße in Berlin-Spandau)
  - Zuschuss zum Führerschein bei erfolgreichem Ausbildungs-/ Studienabschluss und Übernahme (bis zu 1.000 Euro)
  - Unentgeltliches Schwimmen in den Bädern der Berliner Bäder-Betriebe
- verstärkte Werbung mit den Vorteilen der Polizei Berlin (Attraktivität als Arbeitgeberin)

### Schwerpunkte Recruiting analog im Jahr 2023:

- Erhöhung der Angebote an Vor-Ort-Veranstaltungen nach der Corona-Pandemie
- Begleitung/ Unterstützung der Fertigstellung der neuen Karrierewebsite in Zusammenarbeit mit einer Kommunikationsagentur
- Folierung des Fuhrparks der Polizei Berlin (Wiederholungsmaßnahme)

### b) Im Themenfeld Social-Recruiting digital:

- Onlinepräsenz auf Xing, LinkedIn, Dienstzeitende
- Berufsinformation und Werbung über den Kanal TikTok und Implementierung eines Corporate Influencers der Polizei Berlin (@polizeiberlin.mario)
- Unterstützung und Durchführung von Influencerkooperationen
- Durchführung von Social Media-Kampagnen zur Personalgewinnung
- Live-Berufsberatungen auf TikTok und Instagram
- Unterstützung / Durchführung von TV-/ Streaming-Formaten

### Schwerpunkte Social-Recruiting digital im Jahr 2023:

- Entwicklung Employer Branding Strategie
- Einbindung Beratungs- und Marktforschungsleistung (Zielgruppen-Targeting)

### c) Im Themenfeld Eignungsdiagnostik:

- Extern begleitete ganzheitliche neue Anforderungsanalyse für die Laufbahnen des Polizeivollzugsdienstes und die Tätigkeiten im Objektschutz (behördenweite Interviews / Befragungen / Workshops)
- Fortlaufende regelmäßige Evaluation und Anpassung des Auswahlprozesses durch psychologisches Fachpersonal, nach DIN 33430
- inhaltliche Anpassungen des Testverfahrens anhand der Anforderungsdefinition
- Einführung und Schulung hauptamtlicher Mitglieder der Auswahlkommissionen
- Modernisierung und Überarbeitung des Auswahlgesprächs (mit realistischer Tätigkeitsvorschau)
  - Begleitung durch Psychologinnen und Psychologen, Interviewleitfaden anhand Anforderungsprofil, definierter Erwartungshorizont, Qualitätsstandards
  - stärkere Verankerung einer Werteorientierung
  - Berufsberatung und persönliches Feedback im Auswahlgespräch
  - Fokus auf positives Bewerbenerleben, individuell ggf. Motivation für Wiederbewerbung stärken

### Schwerpunkte Eignungsdiagnostik im Jahr 2023:

- Monitoring, Auswertung und Weiterentwicklung der Eignungsdiagnostik als kontinuierlicher Prozess
- Verbesserung der Usability in Vortest & PC-Test
- weitere Professionalisierung der strukturierten Auswahlinterviews
- Optimierung der Candidate Experience (Bewerbendenerleben) entlang des gesamten Auswahlprozesses (u.a. durch Einbindung von Corporate Influencer-Videos in die Moderation und Durchführung des PC-Tests)
- Überarbeitung des Auswahlverfahrens für Tarifbeschäftigte im Objektschutz

d) Im Themenfeld Einstellungsprozess:

- Softwarefunktionserweiterung im Einstellungsprozess (Responsive Design, Postbox, online ersichtlicher Bewerbungsstatus, SMS-Benachrichtigungen)
- Ganzjährige Bewerbungsannahme
- Übungsangebote für Bewerbende auf der Website der Polizei
- Berufsvorbereitung für Bewerbende im Bildungswerk Kreuzberg (u. a. in den Fächern Deutsch, Politische Bildung, Soziale Kompetenzen)
- Kooperation mit dem Oberstufenzentrum Hans-Litten-Schule
- Vermittlung von Wohnungsangeboten durch die Wohnungsfürsorge der Polizei Berlin
- Kontinuierliche Verbesserung des Bewerbendenerlebens (Schulungen für Dienstkräfte, Umstellung Auswahlgespräch (s.o.), Erhöhung Praxisbezug im Verfahren, individuelle Beratung und Feedback)
- Begleitung einer Studie zum Candidate Experience im Jahr 2020
- Monitoring von Ausscheidensgründen im Auswahlverfahren

Schwerpunkte Einstellungsprozess im Jahr 2023:

Im Rahmen der analogen und digitalen Werbe- und Kommunikationsstrategien betrachtet die Polizei Berlin generell aktuelle Entwicklungen und passt das breit aufgestellte Angebot in der Nachwuchsgewinnung stetig an.

Insbesondere die Einrichtung eines TikTok-Karrierekanals und der Einsatz des Corporate Influencers mit eigenem offiziellen behördlichen Instagram-Kanal, der einen unmittelbaren Kontakt zur Zielgruppe hat und pflegt, sind hierbei ausweislich der stetig steigenden Nutzungs- und Follower-Zahlen sowie des überwiegend positiven Feedbacks besonders erfolgreich.

Zusätzlich geben - gerade im Bereich des Social Recruitings - Zahlen zu Ansichten, Kommentaren, Klicks oder Weiterleitungen auf das Bewerbungsportal wichtige Hinweise über die Inanspruchnahme der Angebote und finden Berücksichtigung in der Evaluation und haben Einfluss auf die zukünftige Ausrichtung der Maßnahmen. Eine konkrete Messung der

Wirksamkeit hinsichtlich einer Bewerbungsentscheidung einzelner Maßnahmen ist aufgrund der Komplexität des individuellen Entscheidungsprozesses nicht möglich.

6. Wie viele Auszubildende des mittleren Polizeivollzugsdienstes beendeten in den Jahren 2018 bis 2022 nicht ihre Ausbildung aufgrund von: Eigenständiger Kündigung, Entlassung aus dem Dienst durch den Dienstherrn (z.B.: Straftaten, Krankheit, o.Ä.), Nichtbestehen der vorgegebenen Leistungen? Bitte nach Jahren, Geschlecht, Ausbildungs- bzw. Studiensemester des Ausscheidens aus der Behörde und Gründen aufschlüsseln.

7. Wie viele Studierende des gehobenen Polizeivollzugsdienstes beendeten in den Jahren 2018 bis 2022 nicht ihre Ausbildung aufgrund von: Eigenständiger Kündigung, Entlassung aus dem Dienst durch den Dienstherrn (z.B.: Straftaten, Krankheit, o.Ä.), Nichtbestehen der vorgegebenen Leistungen? Bitte nach Jahren, Geschlecht, Laufbahnrichtung, Ausbildungs- bzw. Studiensemester des Ausscheidens aus der Behörde und Gründen aufschlüsseln.

Zu 6. und 7.:

Die erfragten Daten sind in der Polizei Berlin im automatisierten Verfahren nicht auswertbar.

8. Werden die Ursachen für das Nichtbestehen von Auszubildenden des mittleren Polizeivollzugsdienstes aufgrund des Nichtbringens der geforderten Leistungen zum Zwecke der Evaluation der Ausbildung durch die Polizei Berlin erhoben? Falls ja, wie werden diese Daten erfasst und inwiefern erhalten die gewonnenen Auswertungen Einzug in die Gestaltung des Ausbildungs- und Lehrplans? Falls nein, warum?

Zu 8.:

Eine Evaluation der Ausbildung erfolgt in der Polizeiakademie (PA) in regelmäßigen Abständen. Insbesondere erfolgt ein Abgleich mit den Anforderungen der ersten fünf Berufsjahre, die sich unter anderem durch den stetigen gesellschaftlichen Wandel sowie neu auftretender Phänomene im polizeilichen Einsatzgeschehen verändern können. Darüber hinaus fließen alle Erkenntnisse aus dem regulären Ausbildungsverlauf mit ein; sie werden jedoch nicht spezifisch im Rahmen der Nichtbringung der geforderten Leistungen statistisch erfasst. Bereits im Vorfeld der abzuprüfenden Leistungen in Form von Prüfungen, Klausuren, Leitungsabnahmen etc. werden Lernfortschritte oder Lernhemmnisse der Nachwuchskräfte in den regelmäßigen Gesprächsoffensiven mit den Lehrkräften und der PA-Leitung erörtert und ggf. Maßnahmen initiiert. Auch findet eine Bewertung der Art und Form der Leistungsüberprüfung anhand zeitgemäßer, mitunter wissenschaftlicher Erkenntnisse statt (u. a. Sportprüfungen). Im Zuge dieser Maßnahmen werden Ursachen für das Nichtbringen von geforderten Leistungen erkannt und finden Berücksichtigung bei der Modifizierung der Ausbildungsinhalte.

9. Werden die Ursachen für das Nichtbestehen von Studierenden des gehobenen Polizeivollzugsdienstes aufgrund des Nichterbringens der geforderten Leistungen zum Zwecke der Evaluation des Studiums durch die Polizei Berlin und / oder die Hochschule für Wirtschaft und Recht erhoben? Falls ja, wie werden diese Daten erfasst und inwiefern erhalten die gewonnenen Auswertungen Einzug in die Gestaltung des Studien- und Lehrplans? Falls nein, warum?

Zu 9.:

Die Ursachen für das Nichtbestehen von Studierenden aufgrund des Nichterbringens von Leistungen werden durch die Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) nicht erhoben.

Erhebungen zum Zweck der Evaluation von Studium und Lehre werden hochschulweit vom Zentrum für akademische Qualitätssicherung der HWR Berlin durchgeführt. Grundlage hierfür ist die Evaluationsatzung der HWR Berlin (vgl. Mitteilungsblatt 78/2022). Diese sieht eine gesonderte Befragung von Studierenden, die aufgrund des Nichterbringens von Leistungen exmatrikuliert wurden, derzeit nicht vor.

10. Plant der Senat die Wiedereinführung der Dienstgrade Polizeihauptmeister / Polizeihauptmeisterin und Polizeihauptmeister / Polizeihauptmeisterin mit Amtszulage? Falls nein, warum?

Zu 10.:

Nein. Mit der Achten Verordnung zur Änderung der Schutzpolizei-Laufbahnverordnung vom 6. Juli 2010 wurde die zweitgeteilte Laufbahn durch die kostenneutrale Umwandlung aller Stellen A 9 S und A 9 S mit Zulage (Polizeihauptmeisterin und Polizeihauptmeister) in Stellen nach A 9 beziehungsweise A 10 fortgeführt und die entsprechenden Dienstgrade abgeschafft. Eine Abkehr von der zweitgeteilten Laufbahn ist nicht geplant.

Gleichzeitig wurde die Möglichkeit des „prüfungsfreien“ Aufstiegs in den gehobenen Dienst für Polizeiobermeisterinnen und Polizeiobermeister (Besoldungsgruppe A 8) geschaffen. Dieser ist seit dem 3. September 2021 mit dem Erwerb der Laufbahnbefähigung bis zu dem Amt der Polizeihauptkommissarin oder des Polizeihauptkommissars (Besoldungsgruppe A 11) verbunden.

11. Auszubildende des mittleren Polizeivollzugsdienstes der Landespolizei Brandenburg erhalten nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung den Dienstgrad des Polizeiobermeisters / der Polizeiobermeisterin (A8). Wie bewerten der Senat und die Polizei Berlin diesen Umstand, gerade bezüglich der Attraktivität bei der Landespolizei als Arbeitgeber für Interessierte des mittleren Polizeivollzugsdienstes? Plant der Senat oder die Polizei Berlin dem Modell der Landespolizei Brandenburg zu folgen?

Zu 11.:

Die Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes - Schutzpolizei, Kriminalpolizei, Gewerbeaufsichtsdienst (Polizei-Laufbahnverordnung - PolLVO) vom 3. September 2021 sieht für die Laufbahn des mittleren Polizeivollzugsdienstes der Schutzpolizei das Einstiegsamt der Polizeimeisterin und des Polizeimeisters (Besoldungsgruppe A 7) sowie das Beförderungsamtsamt der Polizeiobermeisterin und des Polizeiobermeisters (Besoldungsgruppe A 8) vor. Eine Anhebung des Einstiegsamtes in die Besoldungsgruppe A 8 würde bedeuten, dass in der Polizei Berlin in der Laufbahn des mittleren Polizeivollzugsdienstes der Schutzpolizei kein Beförderungsamtsamt mehr zur Verfügung stünde. Hinsichtlich der Attraktivität wird auf den in der Antwort zu 10. dargestellten „prüfungsfreien“ Aufstieg verwiesen.

12. Hält der Senat an der endgültigen Abschaffung des mittleren Polizeivollzugsdienstes bei der Polizei Berlin fest? Falls ja, warum? Falls nein, warum?

Zu 12.:

Ja. In Berlin besteht weiterhin das Ziel, die zweigeteilte Laufbahn für die Schutzpolizei umzusetzen. Nahezu 82 % der Planstellen der Polizei Berlin sind bereits dem gehobenen Polizeivollzugsdienst zugeordnet. Einstellungen im mittleren Polizeivollzugsdienst sind derzeit jedoch noch erforderlich, um den Nachwuchsbedarf zu decken. Die Einstellungen für den gehobenen Polizeivollzugsdienst sind abhängig von der Bewerbendenlage. Ist diese nicht auskömmlich, darf nach der Polizeilaufbahnverordnung auch in den mittleren Polizeivollzugsdienst eingestellt werden.

Die gesamte Systematik der Polizeilaufbahnverordnung ist demzufolge auf diesen Umstand und das Ziel des Erwerbes der Laufbahnbefähigung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst ausgerichtet.

13. In der Vergangenheit war den Medien zu entnehmen, dass ein nicht unerheblicher Teil der Auszubildenden des mittleren Polizeivollzugsdienstes sowie der Studierenden des gehobenen Polizeivollzugsdienstes aufgrund der Nichterbringung der geforderten Leistungen die Ausbildung bzw. das Studium nicht besteht. Welche Gründe erkennt die Polizei Berlin und / oder die Hochschule für Wirtschaft und Recht für diesen Trend? Planen die Polizei Berlin und / oder die Hochschule für Wirtschaft und Recht Maßnahmen, um diesem Trend entgegenzuwirken? Falls ja, welche? Falls nein, warum?

Zu 13.:

Ein Anstieg des endgültigen Nichtbestehens im mittleren Dienst kann auf Grund der erfassten Durchfallquoten der Jahrgänge durch die Polizei Berlin nicht bestätigt werden. Gleiches gilt für die Studierenden der HWR.

14. Werden die Beweggründe von kündigenden Auszubildenden des mittleren Polizeivollzugsdienstes im Rahmen eines Austrittsgesprächs durch die Polizei Berlin erfasst? Falls ja, wie werden diese Daten erfasst und inwiefern werden die gewonnenen Informationen genutzt? Falls nein, warum?

15. Werden die Beweggründe von kündigenden Studierenden des gehobenen Polizeivollzugsdienstes im Rahmen eines Austrittsgesprächs durch die Polizei Berlin erfasst? Falls ja, wie werden diese Daten erfasst und inwiefern werden die gewonnenen Informationen genutzt? Falls nein, warum?

Zu 14. und 15.:

Sowohl für den mittleren als auch für den gehobenen Polizeivollzugsdienst der Polizei Berlin wurden in der Vergangenheit in Gesprächen die Gründe des Ausscheidens der Nachwuchskraft erfragt. Seit Sommer 2022 wird das Gespräch mit der Nachwuchskraft in einem Gesprächsvermerk dokumentiert.

Um möglicherweise valide Ansätze zur Stärkung der Bindung von Nachwuchskräften gewinnen zu können, muss der Datenbestand zunächst weiter aufwachsen.

16. Verzeichnet die Polizei Berlin in den letzten Jahren eine höhere "Kündigungsbereitschaft" unter den Auszubildenden des mittleren Polizeivollzugsdienstes und den Studierenden des gehobenen Polizeivollzugsdienstes? Falls ja, welche Gründe erkennt die Polizei Berlin und / oder die Hochschule für Wirtschaft und Recht für diesen Trend? Plant die Polizei Berlin und / oder die Hochschule für Wirtschaft und Recht Maßnahmen, um dem entgegenzuwirken? Falls ja, welche? Falls sie keine Maßnahmen plant, warum?

Zu 16.:

Nein.

17. Wie viele Kündigungen fertig ausgebildeter Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten gab es im Zeitraum von 2018 bis 2022. Bitte nach Jahren, Laufbahn, Geschlecht, Länge der Dienstzugehörigkeit und Dienstgrad aufschlüsseln.

18. Wurden die Beweggründe der kündigenden Mitarbeitenden in einem Austrittsgespräch erfasst? Falls nein, warum?

Zu 17. und 18.:

Eine statistische Erhebung von Daten im Sinne der Fragestellung erfolgt in der Polizei Berlin nicht.

19. Besteht die interne Verpflichtung zur Durchführung eines Austrittsgesprächs? Falls nein, warum? Falls ja, wo ist diese Verpflichtung festgelegt und wie sind entsprechende Gespräche standardisiert?

Zu 19.:

Nein. Die Einführung von Ausstiegsgesprächen ist gemäß der landesweiten Rahmenvereinbarung Personalmanagement sowie dem Personalmanagementkonzept der

Polizei Berlin vorgesehen. Derzeit werden in einer landesweiten Arbeitsgruppe unter Federführung der Senatsverwaltung für Finanzen Konkretisierungen in Bezug auf Zielgruppe, Inhalt und Durchführung der Gespräche erarbeitet.

20. Sofern Punkt 18) und 19) negativ beantwortet wurden: Das Fehlen standardisierter Austrittsgespräche kann als Zeichen mangelnder Wertschätzung gegenüber des eigenen Personalkörpers sowie als negatives Signal nach Außen verstanden werden und sich so mittelbar auf die dienstliche Zufriedenheit anderer Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten auswirken und das Bild der Polizei Berlin bei potentiellen Bewerbern verschlechtern. Wie positioniert sich die Polizei Berlin hierzu?

Zu 20.:

Ausstiegsgespräche werden als ein wichtiger Baustein im Rahmen einer wertschätzenden Verabschiedungskultur gesehen. Sie bieten darüber hinaus die Möglichkeit, Gründe für das Ausscheiden von Dienstkräften zu erfahren. Diese wertvollen Informationen können gewinnbringend in Hinsicht auf die Personalentwicklung und -bindung verbleibender und neuer Dienstkräfte und somit der Arbeitgeberattraktivität genutzt werden.

Berlin, den 09. März 2023

In Vertretung

Dr. Ralf Kleindiek  
Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport